



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Escuela Profesor Segundo Jiménez
Riera – Guayaquil – 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Bastidas Benites Claudia Alexandra (ORCID: 0000 – 0003 – 1424 – 9854)

ASESORA:

Mg. Pulache Herrera Carmen Mariela (ORCID: 0000 – 0002 – 5829 – 4422)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Piura – Perú

2019

Dedicatoria

A Dios porque gracias a su bendición he alcanzado este logro sin él no tendría las fuerzas, la sabiduría y el amor a mi profesión.

Con mucho amor, a mis hijos que son la razón de superación, a mis padres porque inculcaron en mí valores importantes en el ser humano, a mi esposo por su apoyo y compañía en esta meta propuesta, convirtiéndose así todos ellos en mi motor de perseverancia hacia el éxito profesional.

La autora

Agradecimiento

A Dios por permitirme gozar de este triunfo, con buena salud y sabiduría para cumplir con mi objetivo profesional.

A los docentes de la Universidad Cesar Vallejo por prepararnos con nuevos conocimientos, los mismos que serán aplicados en nuestra labor docente.

De manera muy especial a la Familia Gutiérrez – Terranova quienes con mucho amor abrieron las puertas de su hogar para hacerme sentir que formo parte de ellos.

La autora

Página del Jurado



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 11:30PM del día 07 de agosto de 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: Clima organizacional y desempeño docente en la Escuela Profesor Segundo Jiménez Riera – Guayaquil – 2018, presentada/o por el /la bachiller Bastidas Benites Claudia Alexandra

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: _____

APROBADA POR UNANIMIDAD

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como APTA para recibir el grado de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Piura, 07 de agosto de 2019

Dr. Salazar Salazar Elmer Bagner
PRESIDENTE



Mg. Agurto Marchán Winner
SECRETARIO

Dr. Córdova Pintado Manuel Jesús
VOCAL

Declaratoria de Autenticidad

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Claudia Alexandra Bastidas Benites, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con C.I. N° 0918695818, con la tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño docente en la Escuela Profesor Segundo Jiménez Riera – Guayaquil – 2018"

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción deriven, sometiéndome a la normatividad de la Universidad Cesar Vallejo.

Piura agosto del 2019



Claudia Alexandra Bastidas Benites

C.I. 0918695818

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
Índice de Tablas.....	vii
Índice de Figuras	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO.....	19
2.1 Tipo de estudio y diseño de investigación	19
2.2 Operalización de variable.....	20
2.3 Población y muestra	22
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	22
2.5 Procedimiento.....	23
2.6 Métodos de análisis de datos.....	23
2.7 Aspectos éticos.....	24
III. RESULTADOS	25
IV. DISCUSIÓN.....	33
V. CONCLUSIONES	36
VI. RECOMENDACIONES	37
VII. REFERENCIAS	38
Anexos	41

Índice de Tablas

Tabla 1 Intervalos de cada nivel	24
Tabla 2 Coeficiente de Pearson	24
Tabla 3 Nivel de Clima Organizacional y Desempeño Docente	25
Tabla 4 Nivel de Comunicación y el Desempeño Docente	26
Tabla 5 Nivel de Motivación y el Desempeño Docente	27
Tabla 6 Nivel de Trabajo en Equipo y Desempeño Docente	28
Tabla 7 Correlación de Clima Organizacional y el Desempeño Docente	29
Tabla 8 Correlación Comunicación y Desempeño Docente	30
Tabla 9 Correlación Motivación y Desempeño Docente	31
Tabla 10 Correlación Trabajo en equipo y Desempeño Docente	32

Índice de Figuras

Figura 1 Clima Organizacional y Desempeño Docente	25
Figura 2 Comunicación y el desempeño docente	26
Figura 3 Motivación y Desempeño Docente	27
Figura 4 Trabajo en equipo y Desempeño Docente	28

RESUMEN

El presente trabajo de investigación cuyo tema fue Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Escuela de Educación Básica Fiscal Profesor Segundo Jiménez Riera Guayaquil – Ecuador, 2018 tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente. Investigación que se realizó bajo el método cuantitativo, de tipo correlacional, con diseño descriptivo – correlacional, la muestra que se considero estuvo conformada por catorce docentes a los cuales se les aplico una encuesta para recolectar la información, los mismos que fueron validados por juicio de expertos, para el análisis estadístico se utilizó la prueba r de Pearson que permitió determinar la relación entre las variables y las dimensiones y así comprobar la hipótesis, los resultados del análisis estadístico determino que existe un nivel regular con un 85% en clima organizacional con un nivel regular del 71% en desempeño docente, a su vez se determinó que existe una relación significativa entre ambas variables, según el coeficiente r de Pearson de (0,914**) lo que indica que la correlación es muy alta, directa y significativa al nivel 0.01.

Palabras claves: Clima, Desempeño, Docente.

ABSTRACT

The present research work whose theme was Organizational Climate and Teaching Performance in the School of Basic Education Professor Segundo Jiménez Riera Guayaquil - Ecuador, 2018 had as main objective to determine the relationship between the organizational climate and the teaching performance. Research that was conducted under the quantitative method, correlational type, with descriptive - correlational design, the sample that was considered was made up of fourteen teachers who were applied a survey to collect the information, which were validated by trial of experts, for the statistical analysis the Pearson's r test was used to determine the relationship between the variables and the dimensions and thus test the hypothesis, the results of the statistical analysis determined that there is a regular level with 85% in organizational climate with a The 71% regular level of teaching performance, in turn, determined that there is a significant relationship between both variables, according to the Pearson r coefficient of (0.914 **), which indicates that the correlation is very high, direct and significant at the 0.01.

Keywords: Climate, Teaching, Performance.

I. INTRODUCCIÓN

Una de las temáticas que despierta gran interés para acrecentar el prestigio y la aceptación en una organización es el clima que se manifieste en la misma, el cual se vincula con el desempeño de sus empleados, considerando a las organizaciones educativas el ambiente que se demuestre se lo relaciona al accionar de sus educadores.

A nivel mundial, la presión en las organizaciones ya sea por cumplir con lineamientos que se exigen o por simple competitividad incide de manera directa en la labor que estas realizan en sus trabajos, en los resultados aplicados en abril del 2016 en Colombia donde según el estudio realizado a 7500 empleados, en solo dos países de américa latina sus empleados se sienten felices en su área de trabajo y aquí lidera Colombia con un 42% y Chile con un 39%, siendo sus respuestas afirmativas para un excelente desempeño laboral. Debido a que la mayoría de los seres humanos realizan su actividad laboral con otros, es importante relacionar con el comportamiento de cada uno de los individuos.

En septiembre del 2013 el Ministerio de Educación del Ecuador mediante acuerdo ministerial 0332 remite la “Guía para la construcción participativa del Código de Convivencia Institucional” de atención forzosa en el 100% de las instituciones públicas, fisco misionales y particulares del Sistema Nacional de Educación del país, el cual representa un documento oficial dentro de las instituciones educativas, donde se establecen acuerdos y compromisos de sus actores, para construir una sociedad más justa, sin violencia para la prevención, tratamiento y resolución de conflictos basados en la convivencia escolar, y es que al hablar de ello se refiere a la coexistencia pacífica de los actores educativos. Sin embargo las Instituciones educativas dieron paso a su creación pero no a su ejecución porque en muchas ocasiones solo quedo en documentos mas no en una puesta en práctica que permita a la comunidad educativa seguir lineamientos y manuales para delegar responsabilidades a los actores de la institución educativa.

Basados en el marco del respeto a los derechos humanos y el Buen Vivir se enmarca en el ámbito convivencia escolar el el respeto entre los actores educativos siendo una característica de mucha importancia en el sector educativo ya que mediante él se pueden identificar acciones positivas o negativas que afectan al desempeño docente, como lo es el caso en la Esc. Segundo Jiménez Riera perteneciente al Distrito 09D01 donde la

tensión de un clima organizacional no permite que el desempeño docente sea el más óptimo y no realice su labor en un ambiente armónico, además esta investigación se realiza con la necesidad de conocer como los docentes perciben la institución en la cual laboral.

Es por ello que la indagación anhela evidenciar la conexión de los talentos en estudio para ello se manejaron herramientas en las que se manifestaron los datos, los mismos que permitieron demostrar dicha conexión. Además, se consideró relación y coherencia con otras investigaciones entre las cuales existe semejanzas entre una o sus dos variables pero se diferencia de la misma debido a que fue realizada en distintos periodos y espacios, con población diferente; es por ello que se considera a nivel internacional:

(García, 2014) En su indagación de maestría realizada en la U. Católica Sedes Sapientiae cuyo tema fue “Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay – 2013”, el mismo que a manera neutral busca comprobar la correspondencia de los elementos en análisis, investigación descriptiva pues especifica propiedades, características y rasgos significativos de sus variables, en su desarrollo los datos recolectados fueron comparados a través del análisis estadístico descriptivo e inferencial, a un grupo de 65 docentes del utilizando como técnicas la encuesta, el fichaje y como instrumento el cuestionario los resultados obtenidos sirvieron para que las autoridades educativas y los propios docentes evalúen la forma que se viene manejando las relaciones interpersonales y cómo influye en el trabajo en equipo y la comunicación ya que es de mucha importancia que como comunidad educativa se asuma esta responsabilidad de llevar al éxito o al fracaso de la participación de todos en las I.E.

De acuerdo a la indagación de (Zans, 2017) ejecutada en la U. de Nicaragua, Managua con la temática “Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa UNAM- Managua en el periodo 2016” con la intención de referir y asemejar sus variables, y valorar la correspondencia entre ambas, se lo realizo considerando tantos los datos en aspectos de cantidades y cualidades, describiendo y explicando las mismas, sus elementos en estudio fueron 88 trabajadores de los cuales se consideró 59; se esgrimieron la entrevistas no constituidas, se utilizaron como métodos empíricos de fuente secundaria libros coherente a la gerencia en la organización, el proceder en la misma e indagaciones de la web, como recurso primario el cuestionario, la entrevista, revisión

documental ya que de ellos se obtiene información directa. Entre las dimensiones que se relacionan con este trabajo de investigación se puede resaltar que el 90% de los sujetos que sirvieron para obtener los resultados del estudio discurre que si se da una comunicación fluida con su superior, sin embargo recalcan que esta comunicación se realiza de manera informal, otro aspecto que se asocia es el trabajo en equipo que aunque el 82% considera que si existe, llama la atención el 18% ya que en la institución donde se realizó la investigación es esencial el trabajo en equipo, pues los jefes de área y directivos coinciden en que al trazarse alguna meta como institución, los empleados responden de manera negativa, en los diferentes departamentos ya que no existe mucho compañerismo, además que estos procesos restan tiempo de las responsabilidades de las persona.

En Ecuador la mayoría de las instituciones educativas manejan métodos estrictos para llevar a cabo la labor de sus integrantes ya que el sistema rígido y persecuidor induce temor lo cual provoca un clima tenso.

(Medina, 2017) en su estudio realizado en la Universidad Andina Simón Bolívar con el tema “Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad E.P. Santo Domingo de Guzmán – Quito” cuya finalidad fue determinar la incidencia de ambas variables, este trabajo de investigación descriptivo y utiliza la técnica de correlación, para garantizar la confiabilidad de las deducciones se consideró la población que fue de 50 colaboradores en la institución. Se aplicó la encuesta a través de un cuestionario, la técnica utilizada para el estudio del desempeño docente es la observación y se utiliza como instrumentos de los registros de evaluación docente, aunque el estudio refleja que la Institución educativa tiene bien definido los estándares de excelencia, los mismos que son reconocidos por el Ministerio de Educación donde ubica a la institución entre una de la 10 mejores instituciones educativas de Quito, no se refleja en la dimensión recompensa siendo en esta escala un nivel crítico el 29%, pues los docentes perciben que su trabajo no es reconocido en función de su desempeño.

(Angulo, 2016) en su investigación realizada en la U. Católica del Ecuador con campus oficial del norte del país, cuyo tema fue “El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional” aplicado en la U.E.M Profesora Consuelo Benavides del Cantón San Lorenzo Provincia de Esmeraldas; tuvo como objetivo considerar la predominio del liderazgo en la institución, para lo cual se basó en el paradigma de investigación cuantitativa bajo lineamientos de investigación descriptiva utilizando herramientas que

servieron para recolectar y analiza datos, tuvo una población de 570 dicentes, 457 representantes de familia, 30 educadores y 6 directivos, por lo cual para la selección de su muestra se empleó un tipo de muestreo no probabilístico intencional, resultando la muestra en 230 estudiantes, 150 padres de familia, 28 docentes y 6 directivos. Los métodos utilizados son, método sistémico ya que permitió determinar la influencia del liderazgo institucional para mejorar el ambiente del mismo, la metodología inductiva- deductiva que fracciona de lo específico a lo general, permitiendo calificar el estado y momentos de la investigación mediante la observación, experimentación, comparación, abstracción y generalización procesos que facilitaron dar el acatamiento de los proyectos planteados, entre los cuales estaba el distinguir la labor del directivo y cuyos resultados en la encuesta aplicada el 79% de los docentes indicaron que los directivos presentan una buena forma de proceder en su liderazgo al tener conocimientos de las acciones administrativas, de igual forma ratifican al meditar que la metodología utilizada es apropiado en un 93% sin embargo contraponen ese criterio cuando expresan el 29% que presentan dificultad en la toma de decisiones, así se considera que el liderazgo institucional incide en la calidad de la educación, se demuestra los resultados del segundo objetivo el cual se comprobó la interacción de los actores de la institución pues el 55% de los resultados en las encuestas así lo confirman.

A nivel local (Torres, 2016) efectuó su trabajo en la U. Católica, titulada “Caracterización del Clima Organizacional en la Facultad de Artes y Humanidades de la U. Católica Santiago de Guayaquil”, en el cual su objetivo fue diagnosticar el entorno del establecimiento educativo con educadores y administrativos, a tiempo completo como elemento necesario para la toma de decisiones futuras, la presente investigación se trabajó en un diseño transeccional puesto que los datos se recolectaron en un momento y tiempo determinado, el tipo de investigación fue de un análisis exploratorio ya que no existen estudios previos en la Facultad y descriptivo porque el presente estudio trata de caracterizar una situación dada, considerando la entrevista y el cuestionario, la población para esta investigación fue de 34 personas conformadas en 13 directivos y 24 profesores, dado que el universo es muy pequeño se consideró en su totalidad para aplicar la encuesta, la cual reflejo que el 77% de los encuestados no conocen la misión y visión de los directivos lo cual pudo determinar que los directivos no tienen bien definida la cultura organizacional, mientras que los profesores la definen como jerárquica.

(Buri, 2016) realizó una investigación en la Universidad de Guayaquil cuyo tema fue “Clima Organizacional en la Unidad educativa Emanuel en el periodo 2016-2017” cuyo objetivo fue desplegar estrategia del entorno laboral por medio de las preparaciones tanto del mandato administrativo como la interacción con otras personas, las cuales sirven para optimizar el contexto laboral, mediante la elaboración de una guía, para esta investigación se utilizó una metodología para identificar las cualidades de los objetos en estudio, se utilizan fuentes de investigación primarias para determinar a través de estadísticas las encuestas semiestructurada aplicadas en la Unidad Educativa, esta investigación también responde al tipo exploratoria, cualitativa y no probabilística por conveniencia, su población fue de 35 empleados entre administrativos y docentes, los cuales opinaron que dentro de la unidad educativa sus colaboradores realizan las actividades dentro de un clima no tan favorable, lo que sugiere la necesidad de implementar cambios en la cultura organizacional para así alcanzar los mejores niveles de clima laboral en el cual sus colaboradores puedan desarrollar sus habilidades y actitudes, las mismas que inciden en el beneficio de la misma institución.

Tomando en cuenta las definiciones que se le atribuye a Clima Organizacional se considera la de (Chiavenato, 2011) quien puntualiza como “el contexto intrínseco que concurre entre los representantes de la organización; ya que se percibe e influye en su proceder atado a la estimulación de sus contribuyentes”.

Así el autor alega que el rasgo de la organización se enlaza con la estimulación de sus colaboradores.

Aunque existen criterios divergentes en cuanto a la definición de Clima Organizacional, las descripciones varían desde factores operacionales hasta los atributos percibidos en el personal y es que hoy por hoy es de gran importancia generar ambientes agradables dentro de una organización, ya que a través de ello se alcanzarán los objetivos en la organización.

(Brunet, 1987) Quien asevera que “esta definición se incrustó inicialmente en 1960 por Gellerman describiendo las características de una organización las cuales intervienen en el proceder de los individuos”.

(Mendez, 2006) Confirma “es el contenido oportuno que recalca y maravilla al asemejar los perfiles es la referente a las oposiciones con ellos”.

Según (Sánchez, 2012) detalla “pertenencias del entorno laboral, divisadas directamente o disimuladamente por aquellas personas que brindan impulso e intervienen

en el proceder. El autor destaca como el entorno laboral hace referente a sus contribuyentes.

(Chiang, 2010) Alega “son atributos o conjuntos de atributos del ambiente de trabajo”.

Según (Chiavenato, 2011) detalla “el clima organizacional propicia a compensar las necesidades de sus actores, es nocivo cuando estas se ven fracasadas”.

Ante lo que expresa el autor este concepto influye en las personas, en cuanto a su desenvolvimiento, motivación y de no sentirse favorecidos desmotiva la labor de los mismos.

Considerando a sus dimensiones se señala en primer lugar a la comunicación la cual consiste en la transmisión de mensajes entre un emisor a un receptor a través de un canal, tomando en cuenta este aspecto, dentro de una organización debe existir una comunicación que permita a sus miembros relacionarse e interactuar sin pretender ser superior uno que otro.

En este aspecto (Chiavenato, 2009) define como “intercambio de ideas y conceptos entre dos o más participantes”. Tal como lo define el autor comunicación se transmite con otra persona a través de las necesidades o acciones de nuestro día a día ya que mediante la misma se pueden evidenciar el comportamiento de la persona y de la organización. Es importante resaltar que en una organización la comunicación es inevitable ya que estamos rodeados de varias personas que si bien es cierto tiene diferentes opiniones hay que conocerlas, además de ser irreversible pues lo que ya se ha expresado no se puede borrar ni regresar, de tal manera la comunicación juega un papel importante dentro de una organización tanto lo que se comunica así como la forma que se expresa.

Es aquí donde se expone la comunicación asertiva la misma que al efectuarse establece relación con una o varias personas y por ello interviene las relaciones sociales, así se da importancia a la comunicación asertiva, la cual se da al transmitir los deseos, opiniones sin lastimar o irrespetar a otros.

(Rizo, 2002) atestigua “los seres humanos que practican procederes positivos son mas inconcusas con ellos mismos”. El autor se refiere a que estas personas al ser más directas, transparentes no requieren tanto del perdón de otras porque sienten que están siendo honestas y francas, tomando en cuenta que lo hacen sin lastimar los pensamientos de otros lo que embarga resentimientos con otros”.

(Guel, 2000) Definen que “los seres humanos asertivos impiden que se maneje sin respeto la interacción con otras personas, conservan una autoestima elevada, se pueden controlar tanto en sus emociones como en su comportamiento, respetando siempre las opiniones de otros”. Ante lo que exponen los autores las personas asertivas reconocen e identifican sus necesidades y las hace saber a otras personas con claridad y firmeza, exponen su punto de vista con cortesía, de igual manera escuchan las opiniones de los demás con respeto.

Ante lo expuesto se puede establecer que una comunicación asertiva en una organización es muy importante ya que sus individuos pueden expresarse de forma clara y directa sin lastimar a otros aun menos hacer sentirlos inferiores.

En este sentido también se expone la comunicación empática la misma que el autor (Rifkin, 2014) Menciona “proceso por el cual una persona examina sus sentimientos, impulsos emociones y pensamientos para intentar entender su propia identidad e individualidad”. Ante lo expuesto por el autor la empatía es la capacidad de asociarse afectiva y emotivamente en la situación de otra persona y comprender sus necesidades y realidad tal como la vive. Al plantearse la empatía en la comunicación busca que ambos actores cubran sus necesidades y se logre salir beneficiados, ya que se conoce las necesidades de otro se lograra la empatía en la comunicación pues esta habilidad hace que se pueda visualizar situaciones desde diferentes puntos de vista.

(Prieto, 2011) Define “es la capacidad de una persona para ponerse en el lugar del otro y poder así comprender su punto de vista, sus reacciones, sentimientos y demás”. Como el autor lo define la empatía es el poder entender no solo sentimientos sino pensamientos de otra persona.

(Mantilla, 2002) Afirma “la empatía ayuda a aceptar a las personas diferentes y a mejorar las interacciones sociales”. Como lo detalla el autor la empatía implica el respeto a la opinión y emociones de otra persona sin juzgarla acompañar el su proceso de resolver una situación sin decidir por ella.

(Mineduc, 2016) Define “la empatía como la habilidad para percibir al otro en sus sentimientos y emociones, colocándose en la realidad de la otra persona, siendo capaz de reconocerse e identificarse con los demás (sentir con el otro)”. Tal como lo establece el Ministerio de Educación como una habilidad, que permite situarse en el entorno de otro y comprender su situación, una persona empática escucha con atención, es comprensiva con

respecto a su entorno y es capaz de influir y modular sobre las emociones de los demás, donde participa y hace participar.

Uno de los elementos en una organización que demanda gran atención, es la motivación, que se explica en función de conceptos con fuerzas activas e impulsoras, de aquí que cada sujeto considere a la motivación según su accionar, ya que se puede motivar a un mismo grupo pero la manera que influya en un sujeto puede ser diferente para otro dentro de una organización.

Según (Maslow, 1943) define a “la motivación es el impulso que tiene el ser humano de satisfacer sus necesidades”. Desde el punto de vista del autor cada individuo necesita de factores para sentirse motivado de tal modo que estos factores permitan alcanzar sus aspiraciones. Este psicólogo estadounidense asegura que las necesidades humanas están organizadas en niveles y que estos influyen mucho en el individuo.

(González, 2008) Define a “la motivación es un conjunto de procesos psíquicos que regulan la dirección e intensidad de la actividad”. El autor define a la motivación como la unión de varios aspectos en la psiquis del ser humano que determinan el resultado de un objetivo.

(Stoner, 1996) Establece como “una peculiaridad del ser humano, contiene los componentes que originan, encaminan y sustentan la dirección del ser, siendo aquello que permite que los individuos actúen”. Según el autor la motivación contiene elementos que respaldan el accionar de los seres humanos.

Por su parte, (Chiavenato I. , 2004) la define como “la consecuencia entre el sujeto y la escenario que lo sitúa”. Para el autor debe existir interacción entre la persona y el entorno o el momento para permitir que el individuo sea motivado.

El ser humano precisa adecuar perennemente a varias circunstancias para compensar y amparar su sensatez. Se considera como un ajuste que describe la complacencia, la valoración positiva de uno mismo y su trascendencia.

Denotar una armonía es signo de satisfacción y de brío, es una característica de complacencia y autoestima, el concebir los requerimientos de la vida de buena manera revela el nivel de bienestar que goza el ser humano y esto se debe al mismo nivel de estimulación que recibe. Con ello se sustenta y afirma que cuando un empleado es motivado accede a varios beneficios e intereses en su entorno laboral.

Al hablar de clima organizacional alcanza una parte extensa y elástica sobre la estimulación, pues el contexto dentro de una organización es una pertenencia o condición

que se distinguen en sus actores el mismo que intervendrá en su proceder. Este mismo representa la situación interna que tiene una estructura organizativa, concretando particularidades en todos sus aspectos.

(Salvador, 2018) Nombra a “la motivación como la pujanza que incita a los seres humanos para efectuar diversas acciones o en su efecto dar inicio a realizarlas” considerando lo expuesto por la autora concreta que la motivación se asemeja a la presión para efectuar los proyectos trazados.

Dentro del clima organizacional, la motivación juega un papel importante desde el punto de vista que se asocia como un motor para realizar las labores en una organización, ya que si un empleado es motivado tendrá fuerza para determinar su forma de realizar sus tareas y de igual manera se reflejara su rendimiento y productividad. La motivación de los empleados dentro de una organización se da a través del deseo de sentirse satisfecho por su aporte para con la misma o por los méritos y beneficios que pueda obtener de la misma, sin dejar de recordar que una persona motivada aporta con ideas creativas e innovadoras dentro de una organización las cuales puedan llevar al éxito de la misma.

(Limon, 1999) Afirma que “la motivación interna se liga al beneficio propio del ser humano, en esta no existe alguna distinción que se dé por parte exterior”. De este modo los autores definen a la motivación intrínseca como el deseo de cada persona por lograr superarse, la motivación intrínseca ayuda y favorece a las personas a desenvolverse en un ambiente de cooperación.

(Goleman, 1996) Define “grupo de cualidades, emulaciones y practicas que decretan el comportamiento de una persona, sus accionar, pensamiento que pueden precisar como la cabida de mostrarse de acuerdo a las emociones propias y de otros”.

De este modo el autor propone que el ser humano tenga la capacidad de mostrarse de acuerdo con su pensamiento y de quienes los rodea. La motivación intrínseca se sostiene por el deseo propio de examinarse, de adquirir nuevos retos de estar a la mira y conseguir más conocimiento, se promueve por beneficio o placer por la labor que realiza cada uno (Jimenez, 2007) la define “es asumir un problema como reto personal. Es enfrentarlo sólo por el hecho de hallar su solución, sin que haya esperanza o anhelo de recompensa externa por hacerlo”.

En este sentido el autor afirma que la motivación intrínseca se aprecia como un desafío solo por el hecho de satisfacción más no por recibir algo a cambio.

(Hurertas, 2001) la necesidad de competencia, referida a sentirse capaz de realizar una actividad o tarea y considerar además que se poseen las habilidades indispensables para ello”. Así lo aprecia el autor al referirse que se impulse por crecer en un aspecto físico, social y cognitivo por interés propio mas no por que al hacerlo reciba algún beneficio.

Dentro del clima organizacional la motivación intrínseca implica en participar en una labor por el simple deseo de aprendizaje, cooperación, sin esperar nada a cambio ya que al desarrollarse un ambiente de confianza, buenas relaciones los individuos podrán tener iniciativa, tomar decisiones propias, sentirán deseos de superación y colaboración para con la organización por el hecho de querer mas no por interés.

(Salvador, 2018) Indica “la estimulación extrínseca hace referencia al tipo de motivación en la cual los motivos que llevan a una persona a realizar determinado trabajo o actividad están situados fuera de la misma”. Ante lo que expresa la autora este tipo de motivación lleva a una persona a realizar una labor pero dependiendo el beneficio o incentivo por realizarla.

(Santrock, 2002) Afirma “la motivación extrínseca contiene alicientes externamente, tales como las distinciones y las sanciones”. De este modo el autor alega que realiza una actividad siempre y cuando obtenga un placer o beneficio de la misma. Una recompensa es un estímulo a la acción, visto desde afuera es lo que sirve para que algún individuo se traiga, básicamente consiste en premiar y reforzar el motivo mediante una recompensa al mismo.

Dentro del clima organizacional la motivación extrínseca no germina del yo interno de cada ser ya que la estimula los beneficios que pueda recibir por las actividades ya que solo así pone empeño a sus labores, lo cual no debería darse pero se da en una organización por ejemplo en el área educativa el sueldo no compensa la labor que en la actualidad realizan los docentes ecuatorianos.

Una correcta motivación contribuye al bien de la organización, permite que el rendimiento de sus empleados sea más productivo, estimula la iniciativa de participación, colaboración y responsabilidad del equipo de trabajo.

Al referirse a trabajo en equipo se llega a pensar como en una forma de trabajo con un grupo de personas, pero en la actualidad las organizaciones han optado por realizar el trabajo en equipo como una forma de trabajo frecuente, el realizar un trabajo en equipo demanda de varios aspectos y habilidades.

(Mahieu, 2011) sostiene “el trabajo en equipo responde a una propiedad de pronunciar las practicas profesionales de un conjunto de personas en relación al logro de metas, resultados y propósitos laborales por alcanzar”. El autor al referirse a trabajo en equipo hace hincapié en la labor que realiza un grupo de personas para conseguir un objetivo planteado ya que esto implica una serie de acciones que cada miembro debe cumplir las mismas que son asumidas y compartidas entre todos.

(Mineduc, 2016) Afirma:

“trabajo agrupado y ordenado por el que los actores intercambian sus vivencias, siempre respondiendo al cumplimiento de valores esenciales como el respeto con ello se logra sistemáticamente los objetivos planteados. Forma un grupo de personas con acontecimientos que se va construyendo poco a poco dando la mano el uno al otro.” (p. 76)

Ante lo que autor se refiere el realizar trabajos en equipo existe el intercambio de conocimientos, de opiniones y ello lleva al aprendizaje y a la convivencia con personas diferentes no solo físicamente sino de pensamiento pero que busca un mismo objetivo.

(Gutierrez, 2010) Afirma que “el trabajo en equipo es la colaboración e interacción con el deseo de alcanzar los fines propuestos, esta fundamentado en la unión para el logro de una meta a través de contribuciones que tiene que ver más con lo característico de cada ser que con lo económico”.

Dentro de un equipo de trabajo la cooperación es un valor muy importante ya que permite que los miembros de un aporten para conseguir la meta, consiste en el trabajo en común compartido utilizando métodos y estrategias para alcanzarlos, es la ideología de que nadie llega a la meta solo sino todos juntos.

La necesidad de cooperación implica en el ser humano y por ello en las bases de nuestra sociedad, es el inicio del lenguaje que podemos empezar a coordinarnos con los otros, la cooperación es fruto de sinergia dentro de un equipo de trabajo y la asertividad fruto de la madurez y crecimiento personal, en consecuencia la cooperación se basa en ir tejiendo vínculos que unan a sus miembros donde se considera importante lo comunitario para conseguir un objetivo común, un equipo de trabajo que practica de cooperación dispone de un potencial que creara equipos de trabajo sinérgicos con un alto rendimiento.

(Brunet, 1987) Afirma que “las organizaciones surgen de la participación personal y la cooperación entre las personas”. En este sentido el autor implanta una teoría en la que

afirma que la cooperación es meta para lograr la superación de una agrupación. Entonces según el término de Brunet no es posible que una organización exista sin que todos sus miembros intervengan en el sistema cooperativo para llegar a un mismo fin.

El compromiso se da de dos vertientes, una de ellas un compromiso de pertenencia al equipo y otra a desarrollar los objetivos planteados.

(Palomo, 2011) Menciona que “cuando las personas se comprometen a actuar de una manera determinada, su decisión se ve fortalecida porque saben un grupo está comprometido de una manera similar”. Ante lo expuesto el autor se refiere a que una de las fuerzas que motiva al equipo de trabajo es estar conscientes de lo que se realiza se beneficiaran todos, el sentirse motivados, respetados en las organizaciones hace que las personas están satisfechas en su trabajo.

(Amilibia, 2011) Afirma, “el compromiso puede ser “Racional”, o la voluntad del trabajador de pertenencia en la empresa, o “Afectivo” cuando el trabajador realiza un esfuerzo discrecional para ir más allá del ámbito de responsabilidad del propio puesto de trabajo”.

(Andrade, 2005) Sostiene “el compromiso en una relación supone creer en dicha relación en curso es suficientemente importante como para garantizar el máximo esfuerzo en el mantenimiento de la misma”. El autor afirma que se trata del deseo duradero de que su compromiso se cumpla y por ello involucran su mayor entrega para que sea posible.

La teoría que sustenta esta investigación en referencia a clima organizacional es la teoría de (Likert, 1965) la misma que señala “el proceder de los sujetos, el mismo que se produce por el proceder del administrador, además por los escenarios que distinguen pues se afirma que lo que se aprecia se debe a su renuencia.”

También es esta exploración se trabajó con la variable Desempeño Docente, donde según definiciones de autores se establece la de (Montenegro, 2003) asevera “consecución de la labor que realiza, la misma que comprende a los componentes relacionados al educador, educando y al medio donde se desarrolla el proceso educativo.” Además se considera la de autor (Muchinsky, 2002) menciona que: “Desempeño es sinónimo de comportamiento, es lo que en realidad la gente hace, y puede ser observada”. El desempeño incluye acciones que son importantes para realizar las metas de la organización y puede ser medido en términos de lo que realmente se hace.

En un informe publicado por la (Delors, 2006) sobre la evaluación del Desempeño y la Carrera Profesional Docente son “mecanismos instrumentados por la supervisión e

inspección escolar”, sin embargo en el Ecuador se vienen determinando aspectos que lleven al docente a tener un buen desempeño pero si bien es cierto no todos los resultados en el proceso educativo involucran al desempeño docente y mucho menos que dependa el éxito o fracaso del mismo.

(Chiavenato, 2009) Concreta “gestiones o actuaciones selectas percibidas por el personal para alcanzar el beneficio de una organización”

Según (Stoner, 1996) revela “el desempeño profesional viene a ser la condición entre sus actores, actuando competentemente para adquirir el fin en común, el mismo que se da con el cumplimiento y respeto de los acuerdos instituidos”.

A esta definición concierne el cumplimiento de la tarea que se realiza en el establecimiento educativo de forma eficaz con la intención de obtener lo planteado.

En cuanto a las dimensiones de esta variable se plantea lo profesional puesto que el docente como profesional está obligado a suscitar instrucciones que admitan a los educandos fortalecer capacidades y favorecer el desarrollo crítico y reflexivo y es que como se dan los cambios en la sociedad se requiere nuevas capacidades para cumplir con los nuevos requerimientos educativos en esta sociedad de ahí que el docente debe ser investigador para poder conocer temas que tal vez no sean de su área pero al relacionarse con la enseñanza debe conocerlos y así pueda tener dominio en los contenidos que imparte.

(González M. , 2004) “la formación profesional del docente tiene que ver con la profesionalización de programas de capacitación que desarrolle los procesos continuos de aprendizaje”. En cuanto a lo que refiere la autora la formación del docente debe alinearse siempre hacia alcanzar la excelencia para enfocarse a las acciones que involucren alcanzar la meta que es la adquisición de contenidos del estudiante.

Es por ello que en la dimensión profesional se considera los conocimientos, lo que el docente refiere y adquiere en las áreas de aprendizaje o impartidas a situaciones de la vida que fueron adquiridas a las que se llama experiencias.

Es aquí donde se evidencia el dominio de contenidos, ya que es importante recordar que los cuatro pilares del aprendizaje para el siglo XXI, definidos por Delors J. en su informe sobre la “Educación encierra un tesoro”

Los cuales son: aprender a conocer, hacer, vivir, ser.

En el sentido aprender a conocer no solo se podría enmarcar al estudiante sino también al docente ya que a través de su vida es un profesional que debe actualizarse, investigar e innovarse en sus conocimientos debido a que se vive en una sociedad

cambiante y se debe brindar las oportunidades de acuerdo a las necesidades que en ella se requiere. Aprender a hacer, refiriéndose a este pilar el docente debe accionar frente a diversas situaciones o requerimientos que tenga la diversidad de estudiantes que maneje y para esto debe tener conocimiento de lo que va realizar.

Y es que el docente se debe centrar en que sus estudiantes aprendan, pero para ello primero debe conocer lo que va a enseñar, ya que no se puede enseñar lo que no se sabe, ya que primero es saber contenidos después es la enseñanza.

(Díaz, 2002) Afirma a continuación: “los educadores deben tener conocimiento de lo que imparte tanto de la forma como en contenido lo cual entrega a sus alumnos, dialogar correctamente aplicando un lenguaje entendible, respetuoso y armonioso, considerando lo que envuelve y genera la comunicación, entregar lo que planeo sin improvisaciones con normas transparentes y para que los estudiantes puedan contener esas normas”.

(Valdés, 2004) Expresa “la diligencia académica representa las características más complicadas de la labor humana. La ejecución triunfante proyecta al educador el menester de conservar una instrucción científica firme, de igual forma su competencia y habilidad”.

Ante lo que expresa el autor se define a dominio de los contenidos a la influencia que el docente posea sobre algún tema de estudio que permita que el estudiante pueda tener mejor apreciación de los aprendizajes adquiridos.

En cuanto al proceso de enseñanza aprendizaje existen diferentes maneras que el docente pueda llegar al estudiante a través de los métodos o técnicas logrando siempre que el estudiante comprenda los contenidos enseñados de manera reflexiva, crítica y creativa, dando utilidad a varias fuentes de información y estrategias de investigación.

Según (Pavez, 2001) define:

“el catedrático debe investir potestad de conocer lo explícito y lo complicado referente al que hacer formativo, ya que debe entender sobre argumentos y metodología, además como estas se conciernen a las habilidades educativas de acuerdo a las diversificación de estudiantes, instituyendo espacios educativos, que beneficien la cimentación de saberes de cada alumno”.

Ante lo que expone el autor el docente debe ser un experto en cuanto a los contenidos que imparte, pero también en cuanto a la forma como lo realiza y esto lo hace a través de los métodos y estrategias que utilice tomando en cuenta la diversificación de

estudiantes es por ello que debe estar actualizado en cuanto a los procesos de enseñanza aprendizaje.

Según (Ponce, 2006) afirma: “Técnica es la manera racional de hacer efectiva la consecución de un propósito de la enseñanza o del aprendizaje según el caso”. Se determina que las técnicas son una serie de procesos que se realizan para conseguir un fin, en este caso para conseguir el aprendizaje.

En este sentido los maestros no solo deben estar capacitados en contenidos actualizados pedagógicamente con respecto a la enseñanza aprendizaje sino con métodos y técnicas a desarrollar sino que el educando sea el constructor de su aprendizaje. Y es que el reto de los maestros es impartir mejor los aprendizajes de los estudiantes en el salón de clases para ello se debe aplicar estrategias metodológicas para el progreso académico, no hay que dejar un lado los métodos y técnicas de evaluación, es una herramienta fundamental para nivelar el estudios del aprendizaje. Para este proceso el docente realiza

Cómo define (Blanco, 2001) “aquellas actividades que incluyen acciones y operaciones encaminadas a asegurar el cumplimiento exitoso de las tareas básicas”.

Por su parte, (Chirino, 2003) afirma que las funciones profesionales pedagógicas son tres: “función docente metodológica, función orientadora, función investigativa”

En base a lo que expone el autor el docente debe moldear y desarrollar didácticamente los contenidos considerando las exigencias, diferencias y contexto del grupo al que enseña tomando en cuenta a brindar ayuda para el autoconocimiento y crecimiento personal que permita crear un análisis crítico y reconstruyéndolo a la práctica diaria.

Y es que no solo en la práctica el docente debe moldearse sino también en su aspecto emocional. (Valdés, 2004) Enuncia “Los desarrollos y etapas vehementes (...) establece habitualmente y distintivo en que se distinguen las emociones. Ya que es la comprobación inmediata de alguna conmoción”. Ante lo que expresa el autor la emoción es una característica que se evidencia de forma diferente en cada individuo y como dentro de una organización escolar existes diferentes actores cada uno con características de acuerdo a su grupo se puede expresar que los docentes deben reflejar una personalidad diferente a la de los otros actores sin embargo habrá ocasiones y situaciones donde el docente no pueda contener sus emociones, es por ello que se debe preparar su psiquis para las diversas situaciones que vivencie sin dejar de expresar a sus compañeros, estudiantes y representantes el respeto, la cordialidad entre ambos.

Debido a que uno de los pilares de la educación es aprender a vivir, en este sentido se sugiere que las personas aprendan a convivir y aplicar una cultura de paz. Como la institución educativa es un espacio donde interviene varios actores se centra aquí en relacionarse entre sí.

(Ararteko, 2010) , explica que en las relaciones interpersonales docentes es inherente la conformación de un equipo laboral, mediante grupos de trabajo, comisiones, entre otros, sin embargo como en todo grupo salen a relucir ciertos aspectos problemáticos que son habituales en toda interrelación.

Con el estudiante.- El docente en ciertas ocasiones funda cierta imposición con el afán de conseguir que los estudiantes sientan respeto o temor, sin embargo se debe tomar en consideración estrategias que permitan a los docentes mantener disciplinas o control de los estudiantes ya sea estas a través del estímulo o la porque no aplicando disciplinas afectivas o positivas.

Con los padres.- Al tratarse de los representantes quienes son agentes con un papel muy importante ya que su función no es solo la de representar al estudiante sino de llevar a cabo de manera compartida los procesos de su aprendizaje, y aunque su presencia en la institución no siempre es frecuente el docente debe conocer los motivos y saber llegar de manera que pueda obtener los resultados que espera.

Con los docentes.- No todos los seres humanos son iguales, sin embargo entre compañeros se comparte las mismas responsabilidades en una institución educativa por tal razón el conocer más sobre un tema que otro, la preferencia o hasta las suposiciones crean espacios no ratos para desempeñar la labor docente.

Con la autoridad.- Si bien es cierto el sistema educativo desea alcanzar el cumplimiento de todos los objetivos planteados, esto lo realiza a través de canales como son las zonas educativas, distritos y/o departamentos, en el alcance de ellos surge la presión de cumplir con varios requisitos o lineamientos que si bien es cierto no son por parte de la autoridad, la misma ejerce presión a que estos se efectúen lo que causa malestar en muchos docentes ya que su labor no culmina al salir del aula o la institución, en ciertas ocasiones hasta fines de semana por lo que las autoridades deben manejar de manera responsables tales requerimientos que no siempre son bien recibidos.

Es por ello que se presenta la incógnita ¿Cuál es la correspondencia del clima organizacional y el desempeño de los docentes en la Esc. Segundo Jiménez Riera, Guayaquil 2018?

Por lo tanto esta investigación se justifica debido a que es importante y determinante realizar esta investigación ya que servirá como un diagnóstico no solo en la Institución donde se realiza la investigación sino como aporte para futuras investigaciones ya que en la actualidad las organizaciones en especial aquellas que brindar servicio al sector publico resultar ser muy cuestionadas en cuanto a la efectividad del servicio que brindan, y es que mucho se habla del servicio que brindan pero poco se conoce sobre la organización, estructura, convivencia de las mismas y como estos aspectos inciden en el desempeño de los docentes que en ellas laboran que sin olvidarse son seres humanos que si bien es cierto tiene a cargo una labor también es importante recalcar que dicha labor no tiene horario delimitado.

Al realizar esta investigación se busca obtener datos propicios en los miembros del establecimiento y es que al hablar de las variables en estudio implica pensar tanto en las deducciones del clima en las cualidades y conductas como en el desempeño a los conocimientos es por ello que se busca acciones positivas entre sus actores ya que cada dimensión contendrá diferentes indicadores que permitan apreciar de manera clara falencias o fortalezas que adquieran.

Los beneficiados al realizar esta investigación serán sin duda quienes conforman el entidad educativa en la cual puedan desarrollarse en un ambiente de eficacia, eficiencia, calidad y calidez tal como lo establece los principios de la Constitución y los objetivos del Buen Vivir, pero de igual manera aquellas personas que tomen como referencia esta investigación ya que se reflejaran acciones que los actores educativos pueden mejorar y así ya que su ambiente de trabajo será más relajado puesto que se cumplirá con las responsabilidades a cada uno, los estudiantes puesto que el ambiente en el cual se encuentren será armonioso.

Para esta indagación se expone como objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes en la Esc. Segundo Jiménez Riera Guayaquil – 2018.

Seguido sus objetivos especificos: Determinar qué relación entre la comunicación y el desempeño de los docentes de la Esc. Segundo Jiménez Riera Guayaquil – 2018; Determinar qué relación entre la motivación y el desempeño de docentes de la Esc. Segundo Jiménez Riera Guayaquil – 2018. Determinar qué relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los docentes de la Esc. Segundo Jiménez Riera Guayaquil – 2018.

Además se consideraron hipótesis como:

Hi: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente.

Igualmente se estableció las específicas:

Hi 1: La comunicación se relaciona significativamente con el desempeño docente.

Hi 2: La motivación se relaciona significativamente con el desempeño docente.

Hi 3: El trabajo en equipo se relaciona significativamente con el desempeño docente.

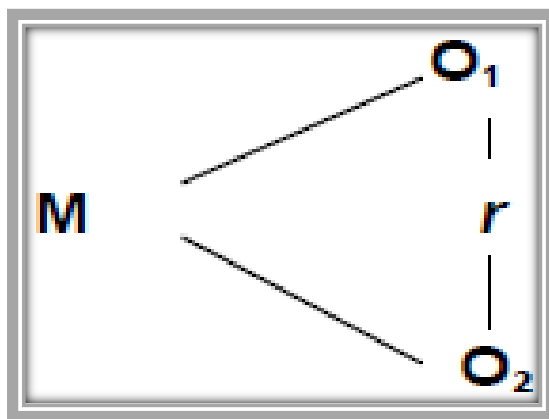
.

II. MÉTODO

2.1 Tipo de estudio y diseño de investigación

Concierne a una exploración No experimental Según (Avila, 2006) “la investigación no experimental permite observar hechos o fenómenos del contexto educativo sin necesidad de manipular variables”

El diseño de esta investigación corresponde a la investigación descriptiva ya que define las variables en análisis, correlacional ya que explica la correspondencia. El doctor (Abanto, 2015), presenta el diseño correspondiente a descriptivo – correlacional que se aprecia a continuación:



M: Muestra

O1: Variable 1= Clima Organizacional

r: Relación entre las variables.

O2: Variable 2= Desempeño Docente

Variable: Clima organizacional

“Contexto intrínseco que concurre entre los representantes de la organización; ya que se percibe e influye en su proceder astado a la estimulación de sus contribuyentes”. (Chiavenato, 2011)

Variable: Desempeño docente

“Consecución de la labor que realiza, la misma que comprende a los componentes relacionados con el educador, educando y al medio donde se desarrolla el proceso educativo”.(Montenegro,2003).

2.2 Operalización de variable

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima organizacional	<p>“Contexto intrínseco que concurre entre los representantes de la organización; ya que se percibe e influye en su proceder astado a la estimulación de sus contribuyentes”.</p> <p>(Chiavenato, 2011)</p>	<p>Para la variable Clima organizacional se aplicó un cuestionario con 18 alternativas en las que se consideró las dimensiones comunicación, motivación y trabajo en equipo.</p>	Comunicación	Asertiva	Escala de Likert
				Empática	
				Intrínseca	
			Motivación	Extrínseca	
			Trabajo en equipo	Cooperación	
				Compromiso	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño docentes	“Consecución de la labor que realiza, la misma que comprende a los componentes relacionados con el educador, educando y al medio donde se desarrolla el proceso educativo”.(Montenegro,2003).	Para la variable Desempeño Docente se aplicó una ficha de observación con 18 alternativas en las que se consideró las dimensiones profesional y emocional	Profesional	Dominio de contenidos	Escala de Likert
			Emocional	Proceso enseñanza aprendizaje Relaciones interpersonales	

2.3 Población y muestra

Concedida por catorce educadores, que servirán como objeto de sondeo en la Esc. “Segundo Jiménez Riera”. Para efecto de esta investigación, se consideró a todo el universo, por ser una población menor al porcentaje estadístico de muestra.

La muestra estará comprendida por el total de la población del personal docente. Por tanto responde a una Población Censal.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas

(Tamayo, 1999) Menciona a la técnica “como la expresión operativa del diseño de investigación y que específica concretamente como se hizo el sondeo”. Manejando la encuesta en clima organizacional y observación en desempeño docente.

Instrumentos

Como instrumento a fin de obtener datos concretos se empleó un cuestionario (Anexo 1) el mismo que se destinó a la muestra seleccionada, por lo cual señala (Díaz, 2002) “El cuestionario, es un instrumento, una herramienta para recolectar datos con la finalidad de utilizarlos en una investigación. (...) Tiene como objetivo conocer la magnitud de un fenómeno social, mediante opiniones vertidas”.

Considerando como segundo instrumento la Ficha de Observación (Anexo 2). Por lo que (Hernández, 2006) señala “las fichas de observación son instrumentos que registran descripción detallada de aspectos, lugares o personas que forman parte de la investigación”.

Validez

Para la validación de los instrumentos utilizado, el mismo que consta de 18 ítems cada uno, paso por juicio de expertos (Anexo 3) el cual dieron validez al mismo, donde determinaron características en el mismo como: la intención, objetividad, coherencia entre otras; las cuales apuntaron a sostener la validez del instrumento. (Hernández, 2006) Plantea que es el “estado en el que una herramienta en realidad calcula la variable que se busca estudiar”

Confiabilidad

(Delgado, 2011) Señala que “el concepto de confiabilidad se puede considerar como el equilibrio de las puntuaciones que se obtienen de las personas cuando se les aplica el instrumento en diferentes veces con la misma prueba”.

Para hacer referencia de la confiabilidad de los resultados se procedió a calibrar el instrumento con el coeficiente Alfa de Cronbach (Anexo 4) teniendo un resultado de 0,76 y 0,78; enmarcándose en un rango alto lo cual determina la confiabilidad de las deducciones adquiridos con el instrumento.

2.5 Procedimiento

Haciendo referencia a la investigación se detalla el conjunto de procedimientos que se consideró para elaborar esta investigación; como por ejemplo la utilidad del método cuantitativo con los cuales se recolecto una serie de datos, los mismos que fueron considerados a través de un programa estadístico pudiendo así determinar aspectos relevantes o característicos en los fenómenos de estudio, fundamentándose es teorías que se basa en hechos observados (deduciendo) y otras a través de lo que se observó (induciendo). Se pudo medir Clima organizacional con la técnica de la encuesta y el instrumento cuestionario donde además se consideró las dimensiones comunicación, motivación y trabajo en equipo y para el Desempeño docente se utilizó la técnica de observación con el instrumento ficha de observación reflejándose en alternativas direccionadas a las dimensiones profesional y emocional, pudiendo así obtener los resultados que luego fueron analizados.

2.6 Métodos de análisis de datos

Para el análisis de los datos recolectados se procesó la información en el programa Excel y el programa SPSS versión 22 en el cual se ingresaron los datos y se obtuvo la confiabilidad y la correlación. Además se describió los resultados mediante el resumen de los datos se lo hizo mediante tablas, gráficos o valores numéricos. Los conjuntos de datos que contienen observaciones de más de una variable permiten estudiar la relación o asociación que existe entre ellas.

Para calificar el cuestionario se utilizó la fórmula de amplitud de intervalo y a su vez el porcentaje de los mismos, la cual responde:

$$\text{Amplitud de intervalo} = \frac{\text{Pje máx.} * \text{N}^\circ \text{ ítems de dimensión} - \text{Pje min} * \text{N}^\circ \text{ ítems de dimensión}}{\text{N}^\circ \text{ de niveles}}$$

En respuesta a los valores obtenidos, los mismos que estuvieron instaurados para cada nivel.

Tabla 1 Intervalos de cada nivel

NIVEL	PUNTAJE	PORCENTAJE
Bueno	15 - 18	79% - 100%
Regular	11 – 14	57% - 78%
Deficiente	6 – 10	56% - <

Para plasmar las deducciones o inferencias se manejó el programa estadístico *r* de Pearson, con el que se comprobó la correspondencia por ello se utilizara la tabla que sugiere (Yengle, 2014) El autor estableció que “cuando *r* es efectivo, la correspondencia es compatible; y cuando *r* es nocivo, la relación entre las variables es incompatible”.

Tabla 2 Coeficiente de Pearson

<i>r</i>	Interpretación
±1	Correlación perfecta
±0.80 a ± 0.99	Muy alta
±0.60 a ± 0.79	Alta
±0.40 a ± 0.59	Moderada
±0.20 a ± 0.39	Baja
±0.01 a ± 0.19	Muy baja

2.7 Aspectos éticos

Se informó con responsabilidad a la autoridad y el personal docente sobre su consentimiento para la participación en la investigación el mismo que se obtendrá bajo la administración de un cuestionario de preguntas, especificando que los datos obtenidos se usarán bajo confidencialidad (anonimato), se garantizará la privacidad de sus respuestas, así como el compromiso de facilitar los resultados si en caso lo soliciten.

III.RESULTADOS

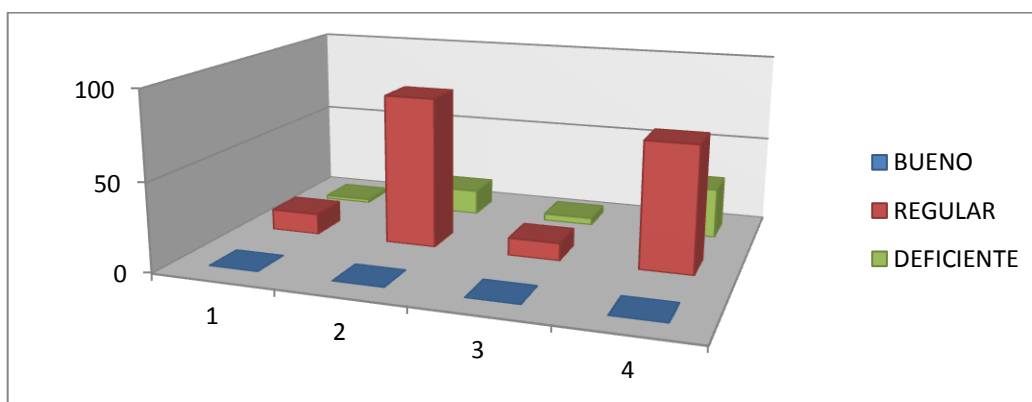
Análisis descriptivo

Tabla 3 Nivel de Clima Organizacional y Desempeño Docente

VARIABLES	CLIMA ORGANIZACIONAL		DESEMPEÑO DOCENTE	
	F.	P. (%)	F.	P. (%)
NIVEL DE VALORACIÓN				
BUENO	0	0	0	0
REGULAR	12	86	10	71
DEFICIENTE	2	14	4	29
TOTAL	14	100	14	100

Fuente: Cuestionario y Ficha de Observación
Elaboración propia

Figura 1 Clima Organizacional y Desempeño Docente



Fuente: Cuestionario y Ficha de Observación
Elaboración propia

Interpretación: A fin de describir la variable 1 se pudo conocer que el 86% de los educadores considera que el Clima Organizacional es Regular, y el 14% asegura es deficiente, además las deducciones de la variable 2 el 71% del personal docente no muestra un buen Desempeño Docente enmarcándolo en un nivel Regular, mientras que el 29% se sitúa en un nivel deficiente, al evidenciar esta situación es notable la dificultad que se presenta por lo que se sugiere tomar medidas para mejorar el clima en la institución pues afecta a docentes y por ende a los estudiantes deduciendo que el ambiente en la institución no es el más adecuado para que el docente realice sus labores por lo que se sugiere tomar medidas para mejorar esta dificultad.

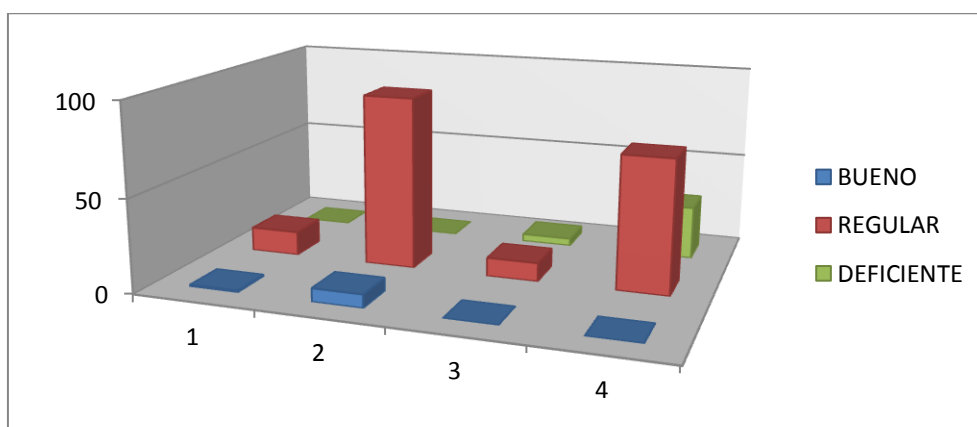
Dimensión: Comunicación

Tabla 4 Nivel de Comunicación y el Desempeño Docente

NIVEL DE VALORACIÓN	COMUNICACIÓN		DESEMPEÑO DOCENTE	
	F.	P. (%)	F.	P. (%)
BUENO	1	7%	0	0
REGULAR	13	93%	10	71
DEFICIENTE	0	0%	4	29
TOTAL	14	100	14	100

Fuente: Cuestionario y Ficha de Observación
Elaboración propia

Figura 2 Comunicación y el desempeño docente



Fuente: Cuestionario y Ficha de Observación
Elaboración propia

Interpretación: Se puede apreciar en los resultados obtenidos que el 93% del personal docente opina que la comunicación en la Escuela Prof. Segundo Jiménez Riera es Regular, mientras que el 7% asegura que es bueno, por lo que se evidencia claramente que la comunicación en la institución presenta inconvenientes se debe considerar que una buena comunicación en una organización ayuda a tener un ambiente laboral armonioso; por lo que logra un mejor desempeño en las actividades y por ende mayor crecimiento, es decir el logro de los objetivos.

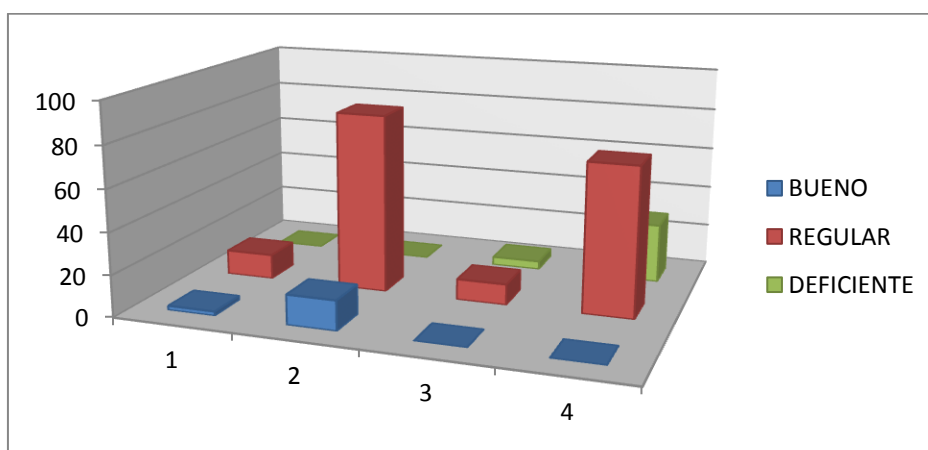
Dimensión 2: Motivación

Tabla 5 Nivel de Motivación y el Desempeño Docente

NIVEL DE VALORACIÓN	MOTIVACIÓN		DESEMPEÑO DOCENTE	
	F.	P. (%)	F.	P. (%)
BUENO	2	14%	0	0
REGULAR	12	86%	10	71
DEFICIENTE	0	0%	4	29
TOTAL	14	100	14	100

Fuente: Cuestionario y Ficha de Observación
Elaboración propia

Figura 3 Motivación y Desempeño Docente



Fuente: Cuestionario y Ficha de Observación
Elaboración propia

Interpretación: Analizando los resultados de la dimensión motivación se puede observar que el 86% del personal docente considera que la motivación en la Escuela Prof. Segundo Jiménez Riera es Regular, mientras que el 14% asegura que es bueno, por ello se refleja que hace falta estrategias que permitan al docente impulsar a realizar su labor con interés propio, puesto que las personas están motivadas en el trabajo cuando el valor y las metas son positivas.

Dimensión 3: Trabajo en Equipo

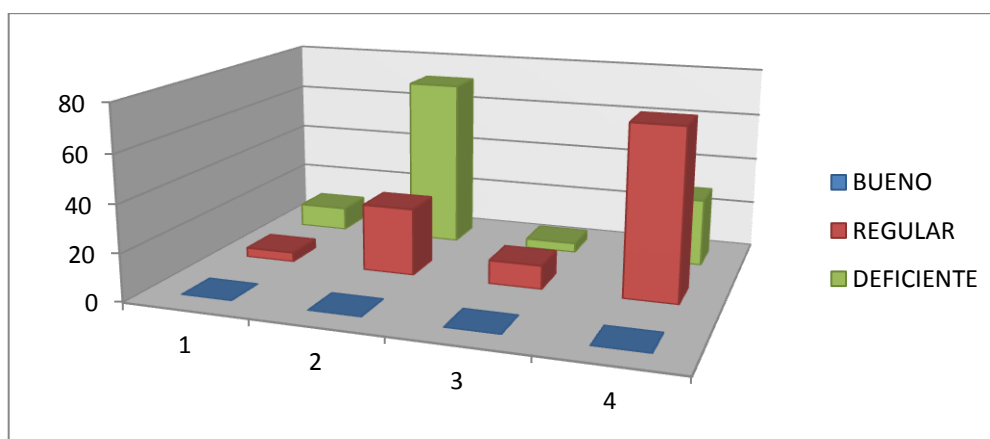
Tabla 6 Nivel de Trabajo en Equipo y Desempeño Docente

NIVEL DE VALORACIÓN	TRABAJO EN EQUIPO		DESEMPEÑO DOCENTE	
	F.	P. (%)	F.	P. (%)
BUENO	0	0%	0	0
REGULAR	4	29%	10	71
DEFICIENTE	10	71%	4	29
TOTAL	14	100	14	100

Fuente: Cuestionario y Ficha de Observación

Elaboración propia

Figura 4 Trabajo en equipo y Desempeño Docente



Fuente: Cuestionario y Ficha de Observación

Elaboración propia

Interpretación: Considerando los resultados de la dimensión trabajo en equipo se muestra que el 71% del personal docente aprecia que el trabajo en equipo en la Escuela Prof. Segundo Jiménez Riera es Deficiente, mientras que el 29% asegura que es regular, se muestra notablemente que no existen acciones que conlleven a laborar armónicamente con el grupo de docentes, por ello se sugiere que cada persona debería dar lo mejor de sí y aceptar respetuosamente con la colaboración de sus integrantes.

Análisis inferencial

Hi: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente.

Tabla 7 Correlación de Clima Organizacional y el Desempeño Docente

Correlaciones			
CLIMA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO DOCENTE
	Sig. (bilateral)	1	,914**
	N	14	14
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson		
	Sig. (bilateral)	,91**	1
	N	,000	
		14	14
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).			

Interpretación:

Se evidencia en la tabla N° 7 la semejanza entre las variables, la cual responde a (0.914**) por ello se afirma que hay una correlación muy alta y significativa al nivel 0.01.

Con lo que aprueba la hipótesis de investigación la cual responde a que se relaciona significativamente el clima organizacional y el desempeño de los docentes en la Esc. Segundo Jiménez Riera.

Hi 1: La comunicación se relaciona significativamente con el desempeño docente.

Tabla 8 Correlación Comunicación y Desempeño Docente

Correlaciones			
COMUNICACIÓN		COMUNICACIÓN	DESEMPEÑO DOCENTE
	Correlación de Pearson	1	,806**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	14	14
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,81**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	14	14

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Se aprecia en la tabla N° 8 la correlación entre la dimensión comunicación y el desempeño docente la cual responde a (0.806**) con lo que certifica una correspondencia muy alta y significativa al nivel 0.01.

Comprobando de esta manera la hipótesis de investigación 1 la que revela, que la comunicación se relaciona significativamente con el desempeño docente

Hi 2: La motivación se relaciona significativamente con el desempeño docente

Tabla 9 Correlación Motivación y Desempeño Docente

Correlaciones			
		MOTIVACION	DESEMPEÑO DOCENTE
MOTIVACION	Correlación de Pearson	1	
	Sig. (bilateral)		
	N	14	
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,71**	
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	14	
**, La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).			

Interpretación:

Se observa en la tabla N° 9 la correspondencia entre la dimensión motivación y el desempeño docente obteniendo el (0.711**) en la misma por ello concierne a una correlación muy alta y significativa al nivel 0.01.

Así se da por aprobada la hipótesis 2 del estudio la misma que muestra que la motivación se relaciona significativamente con el desempeño docente.

Hi 3: El trabajo en equipo se relaciona significativamente con el desempeño docente

Tabla 10 Correlación Trabajo en equipo y Desempeño Docente

Correlaciones			
		TRABAJO EN EQUIPO	DESEMPEÑO DOCENTE
TRABAJO EN EQUIPO	Correlación de Pearson	1	,642**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	14	14
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,64**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	14	14

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Al apreciar los datos de la tabla N° 10, la cual refleja la afinidad entre la dimensión trabajo en equipo y desempeño docente, respondiendo al (0.642**) por ello pertenece a una correspondencia alta y significativa la nivel 0.01.

Dado así se confirma la hipótesis 3 en esta exploración donde se detalla que el trabajo en equipo se relaciona significativamente con el desempeño docente.

IV. DISCUSIÓN

Los establecimientos educativos son sitios donde se forma a las ciudadanos del mañana en este aspecto es importante que quienes tienen esta responsabilidad den lo mejor de sí para cumplirlo, pero que sucede cuando dentro de las instituciones educativas no se percibe un ambiente que permita desempeñar estas responsabilidades.

En la presente investigación se pudo evidenciar la concordancia de los objetivos formulados, que se centran en dos aspectos importantes como es el clima organizacional y el desempeño docente con el cual se determinó la relación entre ambos.

Los resultados alcanzados según la apreciación, los educadores es relativo a la valoración del 86% para la variable 1, se confirma en la (Tabla N°3) de igual manera se consideró el nivel de calificación de la variable Desempeño Docente (Tabla N°3) donde el 71% de los participantes opinaron que este es regular, al realizar la correlación de ambas variables (Tabla N°7) se obtuvo una correlación de (0,914) donde se comprobó la hipótesis general planteada, resultando así una correlación significativa muy alta al nivel 0,01 (bilateral). Aspectos que concuerdan con la investigación que realizó (García, 2014) titulada “Clima organizacional y relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay – 2013”, en la que se evidencio que se evidencia un inadecuado ambiente el cual tiene correspondencia con la labor del personal que labora en las instituciones, determinándose que es de gran importancia para el buen desempeño de docente. Lo que es sustentado por (Brunet, 1987) quien afirma que el “ambiente dentro de la organización que influyen en el comportamiento de las personas”.

Las apreciaciones adquiridas entre la dimensión comunicación se ubica en un nivel de calificación regular en un 93% lo ratifica en la (Tabla N°4) pues se evidencia que la comunicación en la Escuela Prof. Segundo Jiménez Riera no es buena, se muestra en (Tabla N°8) se consiguió una correlación de (0,806), resultando así una correlación significativa muy alta al nivel 0,01 (bilateral), comprobándose así la conjetura 1 de la indagación. Lo que coincide con la investigación de Torres (2016) con el tema “Caracterización del Clima Organizacional en la Facultad de Artes y Humanidades de la U. Católica Santiago de Guayaquil”, la cual se reflejó que el 77% de los encuestados desconoce la misión y visión de los directivos, lo que se puede determinar que no existe una comunicación oportuna entre los directivos y el personal docente, lo mismo que refleja

una debilidad en la institución, pues (Chiavenato, 2009) define “el proceso de transferir indagación y perspicacia entre dos seres humanos”, ya que la comunicación permite transmitir mensajes u opiniones y esta debe darse dentro de una institución permitiendo que sus miembros se relacionen.

Las apreciaciones adquiridas entre la dimensión motivación se ubica una calificación regular en un 86% lo ratifica en la (Tabla N°5) pues se evidencia que la motivación en la Escuela Prof. Segundo Jiménez Riera no es buena, al realizar la correlación (Tabla N°9) se consiguió una correlación de (0,711) donde se pudo comprobar el resultando así una correlación significativa muy alta, demostrándose la afirmación de la hipótesis 2 planteada. Lo que coincide con la investigación de (Medina, 2017) en la U. A. S. B. con el tema “Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la U. E. P. Santo Domingo de Guzmán – Quito”, en la que se apreció el diseño de un modelo de manejo de conflictos como estrategia para solucionar dificultades en la institución por lo que se planteó que los actores sean parte operativa de la institución, pues se presentó la falta de reconocimiento al desempeño y refleja el 29%, de los docentes quienes perciben que su trabajo no es reconocido en función de su desempeño que por lo que desmotiva al docente, pues es quien directamente se siente afectado. Aquí (Maslow, 1943) define a “la motivación es el impulso que tiene el ser humano de satisfacer sus necesidades”, en este concepto el ser humano desarrolla sus actividades influido por la satisfacción y para ello necesita ese impulso a desarrollar las actividades, tareas, labores; el cual se denomina motivación siendo muy importante pues determina la relación entre la institución con las personas.

Las apreciaciones adquiridas entre la dimensión trabajo en equipo se ubica en un nivel de calificación deficiente en un 71% lo ratifica en la (Tabla N°6) pues se evidencia que el trabajo en equipo en la Escuela Prof. Segundo Jiménez Riera no es bueno, al realizar la correlación de la dimensión trabajo en equipo y desempeño docente (Tabla N°10) se consiguió una correlación de (0,642) donde se evidencio el resultando así una correlación significativa alta de la hipótesis 3 planteada. Lo que contrasta con la investigación de (García, 2014) titulada “Clima organizacional y relación con desempeño docente en las I.E. del distrito de Cajay – 2013”, en la que se evidencio que el trabajo en equipo en una forma de aprovechar el talento colectivo, los conocimientos y experiencia del personal docente para mejorar los niveles de productividad, puesto que dentro de la misma el

trabajo en equipo conlleva a ofrecer un buen servicio educativo. (Mahieu, 2011) Afirma “el Trabajo en Equipo es una modalidad de articular las actividades laborales de un grupo humano en torno a un conjunto de fines, de metas y de resultados a alcanzar”. El autor al referirse a trabajo en equipo hace hincapié en la labor que realiza un grupo de personas para conseguir un objetivo planteado.

Finalmente se considera que esta investigación contribuirá de manera significativa a futuras investigaciones, pues en la actualidad la tensión dentro de las I.E. que corresponde mucho con la labor de los educadores.

V. CONCLUSIONES

Se determinó la relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente de la Esc. de Educación Básica “Prof. Segundo Jiménez Riera” Guayaquil - Ecuador, 2018, pues se pudo reflejar que el clima en la I.E. es regular y deficiente no siendo adecuado para un buen Desempeño Docente ya que el mismo se refleja en un nivel regular representando una dificultad en la I.E. que afecta directamente a los educadores y por ello a los estudiantes.

La comunicación y el desempeño docente se relacionan significativamente, pues al mostrar los resultados el 93% del personal docente opina que la comunicación es regular por lo que se evidencia claramente inconvenientes se debe considerar pues una buena comunicación en la institución auxilia a tener un entorno laboral armonioso, con ello se logra un mejor desempeño de sus docentes.

La motivación y el desempeño docente se relaciona significativamente, ya que el 86% de los educadores considera que la motivación es Regular, además la falta de estrategias motivadoras no permite que los magistrales se promuevan a alcanzar metas altas o positivas.

Por último, el trabajo en equipo y el desempeño docente se relacionan significativamente, considerando que el 71% del personal docente aprecia que el trabajo en equipo es Deficiente, mientras que el 29% asegura que es regular, al no laborar armónicamente entre compañeros se genera conflictos que afectan a quienes forman parte de la I.E. pues no se coordina para alcanzar en equipo un objetivo en común.

VI. RECOMENDACIONES

Tomando en consideración al propósito de esta indagación el cual responde a que se determine la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente de la Esc. de Educación Básica “Prof. Segundo Jiménez Riera” Guayaquil - Ecuador, 2018, puesto que se observó un clima organizacional negativo, a partir de los resultados y las conclusiones formuladas en esta investigación, se recomienda:

Que directivos y docentes establezcan vínculos de comunicación afectiva, que forme parte de su identidad institucional, a través de círculos restaurativos con las personas que conforman esta comunidad para que las actividades puedan desarrollarlas en un ambiente cordial, oportuno y de confianza de esta manera despejar dudas por cualquier interrogante así el clima dentro la institución tendrá una mejor apreciación.

Que el directivo otorgue reconocimientos al personal docente por su labor, como motivación e incentivo, aunque están establecidos en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (L.O.E.I) no se hacen efectivos en la institución, puesto que al entregarlos permitirá la motivación de quienes ejercen la docencia en la institución, priorizando los factores que influyen en su desempeño.

Que el directivo y docentes fomenten espíritu de cooperación y compromiso en las labores asignada, realizando actividades de formación profesional donde se comparta responsabilidades unificando y respetando criterios opiniones, solo así se podrá evidenciar el trabajo en equipo, establecer acuerdos que sean alcanzables gradualmente, evaluarse periódicamente tras las actividades realizadas, así se irá mejorando y alcanzando el éxito.

VII. REFERENCIAS

- Abanto. (2015). *Diseño y desarrollo de proyecto de investigacion*. Trujillo: U.C.V.
- Amilibia. (Agosto de 2011). *PeopleMastter*. Recuperado el Junio de 2018, de <http://pdfs.wke.es/7/7/0/2/pd0000067702.pdf>
- Andrade, H. (2005). *Comunicacion Organizacional Interna*. Madrid: Gesbiblo.
- Angulo, J. (2016). *El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional*. Recuperado el Julio de 2018, de Repositorio de Pontifica Universidad Catolica del Ecuador sede Esmeraldas: <http://docplayer.es/54799088-Pontificia-universidad-catolica-del-ecuador-sede-esmeraldas.html>
- Ararteko. (2010). *Convivencia y conflicto en los centros educativos* . Madrd: Santa María.
- Avila. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación*. México: Trillas.
- Blanco. (2001). *Introducción a la sociología de la educación* . Habana: Pueblo y Educación.
- Brunet. (1987). *El clima del trabajo en las organizaciones: Definicion Diagnostico y consecuencias*. Ed. Trillas.
- Buri, M. (2016). *Clima organizacional en la Unidad Educativa Emanuel*. Recuperado el Julio de 2018, de Repositorio Universidad Guayaquil: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/16175>
- Chiang, S. y. (2010). *Clima organizacional y Satisfaccion Laboral*. Bogotá: Salud Estatal.
- Chiavenato. (2009). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato. (2011). Mexico: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la Administracion*. México: McGrawhil.
- Chirino. (2003). *Perfeccionamiento de la formacion inicial investigativa de los profesionales de la educacion* . Habana: Enrique José Varona.
- Delgado. (2011). *La investigacion social en proceso*. Valencia: U. Carabobo.
- Delors. (2006). *UNESCO*. Recuperado el Mayo de 2018, de http://www.unesco.org/education/pdf/DELORS_S.PDF

- Díaz. (2002). *Estrategia de enseñanza para la promoción de aprendizajes significativos*. México: Mc Graw-Hill.
- García, G. (2014). *Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Docente*. Recuperado el Julio de 2018, de Repositorio Universidad Católica Sedes Sapientiae:
http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/190/Garcia_Segura_tesis_maestria_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Goleman. (1996). *La inteligencia emocional*. Buenos Aires: Javier Vergara.
- González. (2008). *Psicología de la motivación*. La Habana: Ciencias Médicas.
- González, M. (2004). *Construyendo un modelo pedagógico para Universidad de Medellín*. Medellín: U. Medellín.
- Guel, M. y. (2000). *Desconocete a ti mismo*. Barcelona: Paidós.
- Gutiérrez. (2010). *Calidad total y productividad (3ed)*. México: Mc Graw -Hill.
- Hernández, R. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Mc. Graw-Hill.
- Hurertas. (2001). *Motivación: Querer es aprender*. Buenos Aires: Aique.
- Jiménez. (2007). *Motivación intrínseca*. Madrid: Acelles.
- Likert, R. (1965). *Un nuevo método de gestión y dirección*. Bilbao: Deusto.
- Limon, B. y. (1999). *Teorías del aprendizaje*. Buenos Aires.
- Mahieu. (2011). *Trabajo en equipo*. Buenos Aires: XXI.
- Mantilla. (2002). *Habilidades para la vida*. Recuperado el Julio de 2018, de Fe y Alegría (Bogotá): <http://www.documentacion.edex.es/docs/0310MANhab.pdf>.
- Maslow. (1943). *Abraham Maslow y su teoría de motivación humana*. Recuperado el Junio de 2018, de
<http://psicopedagogiaaprendizajeuc.wordpress.com/2012/06/29/abraham-maslow-y-su-teoria-de-la-motivacion-humana/>.
- Medina, A. (2017). *Incidencia del Clima organizacional y el desempeño docente*. Recuperado el Julio de 2018, de Repositorio Universidad Andina Simón Bolívar:
<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5611/1/T2266-MDTH-Medina-Incidencia.pdf>
- Méndez. (2006). *Clima organizacional en Colombia*. Bogotá: Rosatio.
- Mendez. (2006). *Clima organizacional en Colombia: El IMCOC, un método de análisis para intervención*. Lecciones.

- Mineduc. (2016). *Modelo de funcionamiento de los departamentos de Consejería Estudiantil*. Quito: Ministerio de Educación.
- Montenegro. (2003). *Evaluación del desempeño docente*. Bogotá: Magisterio.
- Muchinsky. (2002). *Psicología aplicada al trabajo*. México: Thompson Learning.
- Palomo. (2011). *Liderazgo y motivación en equipos de trabajo (7 ed)*. Madrid: ESIC.
- Pavez. (2001). *Quereres y Saberes para una docencia reflexiva*. Lima: Proeduca.
- Ponce. (2006). *Metodología de la investigación*. Guayaquil: U.G.
- Prieto. (2011). *Empatía, asertividad y comunicación*. México: I&EE.
- Rifkin, J. (2014). *La civilización empática*. Barcelona : Paidós.
- Rizo, W. (2002). *Cuestión de dignidad*. Bogotá: Norma.
- Salvador, R. (2018). *Psicología y mente*. Recuperado el 2018, de Motivación extrínseca.
- Sánchez. (2012). Gestión de las personas y la tecnología. *Gestión de las personas y la tecnología*, 15.
- Santrock. (2002). *Psicología de la educación*. México: MC Graw-Hill.
- Stoner. (1996). *Administración sexta edición*. México: Pearson.
- Tamayo. (1999). *La investigación*. Bogotá: IC.FES.
- Torres, L. (2016). *Característica del clima organizacional en la Facultad de Artes y Humanidades de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil*. Recuperado el Julio de 2018, de Repositorio de UCSG:
www.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/7235/1/T-UCSG-POS-MAE-140.pdf
- Valdés. (2004). *Desempeño del maestro y su evaluación*. Habana: Pueblo y Educación.
- Yengle. (2014). *Guía de Métodos estadísticos*. Trujillo.
- Zans, A. (Febrero de 2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores*. Recuperado el Julio de 2018, de Repositorio UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA:
<http://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

Anexos

ANEXOS

CUESTIONARIO DE OPINIÓN – Clima Organizacional

Objetivo:

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger sus percepciones sobre el CLIMA ORGANIZACIONAL en la Escuela Prof. Segundo Jiménez Riera y a partir de las cuales determinar la relación que existe con el Desempeño Docente.

Instrucciones:

Marque con una equis (x) sólo uno de los puntajes de la escala que crea pertinente por cada pregunta:

INFORMACIÓN GENERAL:

SEXO: M ☐ F ☐

ESCALA DE VALORACION:

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	AVECES	NUNCA
1	2	3	4

	1	2	3	4
Clima Organizacional				
DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN				
Indicador: Asertiva				
¿Considera asertiva la comunicación en la institución donde usted labora?				
¿Cree usted que una comunicación asertiva influye en el clima organizacional?				
¿En ocasiones se exalta ante determinadas situaciones que le desagradan?				
Indicador: Empática				
¿Se mantiene una comunicación empática en la institución donde usted labora?				
¿Considera que una comunicación empática es clave para mantener buenas relaciones laborales?				
¿Considera importante la comunicación empática entre el personal docente?				
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN				
Indicador: Intrínseca				
¿Considera que muestra una motivación intrínseca en su labor docente?				
¿Demuestra interés por optimizar su motivación intrínseca en su				

desempeño docente?				
¿Se fija metas para cumplir con su labor docente?				
Indicador: Extrínseca				
¿Recibe alguna motivación extrínseca en la institución que labora?				
¿Considera que se debe recibir una motivación extrínseca en las instituciones educativas?				
¿Cree que para cumplir con una labor se debe tener una motivación extrínseca?				
DIMENSIÓN: TRABAJO EN EQUIPO				
Indicador: Cooperación				
¿Existe cooperación entre los docentes al realizar las diferentes actividades de la institución educativa?				
¿Aporta con ideas e información para cooperar con el desempeño docente de sus compañeros?				
¿Se muestra la cooperación recíproca entre los docentes de la institución educativa que usted labora?				
Indicador: Compromiso				
¿Considera importante asumir los compromisos para obtener un buen ambiente laboral?				
¿Cree que al cumplir con los compromisos establecidos se obtendrá un buen clima organizacional?				
¿Considera que los compromisos adquiridos por el docente son vinculados entre la institución educativa y su desempeño en la misma?				

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

FICHA DE OBSERVACIÓN – DESEMPEÑO DOCENTE

Objetivo:

La presente ficha de observación tiene como finalidad reconocer acciones y comportamientos que desarrollan los docentes para determinar su desempeño en la institución educativa.

Instrucciones:

Marque con una equis (x) en la opción que considere que responda a los aspectos observados en función al desempeño docente:

INFORMACIÓN GENERAL:

SEXO: M ☐ F ☐

ESCALA DE VALORACIÓN:

CUMPLE	EN PROCESO	EN INICIO	NO CUMPLE
1	2	3	4

	1	2	3	4
Desempeño Docente				
DIMENSIÓN: PROFESIONAL				
Indicador: Dominio de Contenidos				
Elabora la Planificación Curricular en relación con los lineamientos del PCI.				
Demuestra suficiencia en el conocimiento de la asignatura que enseña en el grado a cargo.				
Responde a las inquietudes de los estudiantes refiriéndose a contenidos previstos y no previstos en la planificación.				
Muestra coherencia y dosificación al impartir las clases.				
Imparte conocimientos y experiencias adquiridas a sus compañeros para fomentar el desempeño docente.				
Indicador: Proceso enseñanza aprendizaje				
Genera expectativas de aprendizaje y mantiene motivado a los estudiantes.				
Promueve la participación activa y cooperativa de los estudiantes en la construcción de aprendizajes.				
Utiliza estrategias considerando la diversificación de los estudiantes en el aprendizaje.				
Relaciona el tema de estudio con otras asignaturas y con el contexto de los estudiantes.				

Evalúa en función de indicadores planteados, utilizando instrumentos pertinentes.				
DIMENSIÓN: EMOCIONAL				
Indicador: Relaciones Interpersonales				
Muestra respeto y empatía hacia otros actores de la institución educativa.				
Interactúa con sus pares colaborativamente para intercambiar experiencias u organizar trabajo pedagógico.				
Manifiesta actitudes positivas que promueven la convivencia armónica.				
Fomenta el trabajo colaborativo con los actores de la institución educativa, valorando sus aportes.				
Participa proactivamente con sus compañeros en las actividades delegadas.				
Promueve el trabajo cooperativo para dar solución a las varias necesidades de la institución educativas				
Anima al esfuerzo y trabajo de sus compañeros para mejorar la gestión de la institución educativa.				
Expresa y escucha con respeto las opiniones de los compañeros.				

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

(Validación de instrumentos)

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Herminia Chamaidán Villón con C.I. N° 0900843335 Magister en Desarrollo Educativo de profesión Profesora Desempeñándome actualmente como Consultora Académica en la Universidad de Guayaquil.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación de los instrumentos:

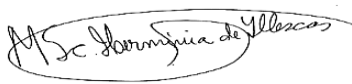
Cuestionario: 1.- Clima Organizacional

Ficha de Observación: 2.- Desempeño Docente

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				✓	
2. Objetividad				✓	
3. Actualidad				✓	
4. Organización				✓	
5. Suficiencia				✓	
6. Intencionalidad				✓	
7. Consistencia				✓	
8. Coherencia				✓	
9. Metodología				✓	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Guayaquil a los dieciocho días del mes de mayo del dos mil dieciocho.

Mgtr. : 
C.I. : 0900843335
Especialidad : Desarrollo Educativo
E-mail : herminia_chamaidan@hotmail.com

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Néstor Vélez M. con C.I. N° 0907078019 Magister en Administración Educativa de profesión Profesor desempeñándome actualmente como Docente de Bachillerato.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación de los instrumentos:

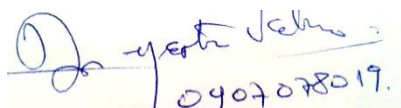
Cuestionario: 1.- Clima Organizacional

Ficha de Observación: 2.- Desempeño Docente

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad				✓	
3. Actualidad				✓	
4. Organización				✓	
5. Suficiencia				✓	
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia				✓	
8. Coherencia				✓	
9. Metodología				✓	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Guayaquil a los dieciocho días del mes de mayo del dos mil dieciocho.



Mgtr. :
C.I. : 0907078019
Especialidad : Administrador Educativo
E-mail : nestor_velez@hotmail.com

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Msc. Mónica Ortiz David con C.I. N° 0910878842 Magister en Educación Superior de profesión Profesora desempeñándome actualmente como Docente de Educación Superior.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación de los instrumentos:


Cuestionario: 1.- Clima Organizacional

Ficha de Observación: 2.- Desempeño Docente

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad				✓	
3. Actualidad				✓	
4. Organización				✓	
5. Suficiencia				✓	
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia				✓	
8. Coherencia					✓
9. Metodología				✓	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Guayaquil a los dieciocho días del mes de mayo del dos mil dieciocho.


Mgtr. :
C.I. : 0910878842
Especialidad : Educación Superior
E-mail : monikortiz21@hotmail.com

(Confiabilidad de instrumentos)

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO

Informe técnico de calibración de instrumentos de recojo de datos

Maestrante: Lic. Claudia Bastidas Benites

Apellido y Nombre: Ronquillo Jorge

Grado académico: Magister

Especialidad: Físico Matemático

Después de haber presenciado el desarrollo de la aplicación de los instrumentos: (CUESTIONARIO Y FICHA DE OBSERVACIÓN) del trabajo de investigación: título “Clima organizacional y desempeño docente en la Escuela Profesor Segundo Jiménez Riera – Guayaquil – 2018”.

Los resultados de la calibración de los instrumentos se muestran líneas abajo.

- El maestrante aplicó los instrumentos a: (CATORCE PERSONAS) en donde se observó, los resultados siguientes:

Instrumento1: Cuestionario
Clima Organizacional

Instrumento2: Ficha de observación
Desempeño Docente

Calibración

MUESTRA	N de elementos
14	Nº18

Calibración


MUESTRA	N de elementos
14	Nº18

LO ESPERADO	%	RESULTADO
BUENO	70 a 100	73
REGULAR	30 a 69	
BAJO	0 a 29	

LO ESPERADO	%	RESULTADO
BUENO	70 a 100	73
REGULAR	30 a 69	
BAJO	0 a 29	

En conclusión, la aplicación del **Instrumento 1 tiene un resultado de: 0,73**

En conclusión, la aplicación del **Instrumento 2 tiene un resultado de: 0,73**



Firma
C.I. 0908215320

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

Informe técnico de calibración de instrumentos de recojo de datos

Maestrante: Lic. Claudia Bastidas Benites

Apellido y Nombre: Navarrete Mayeza Jacinto

Grado académico: Economista

Especialidad: Comercio Exterior

Después de haber presenciado el desarrollo de la aplicación de los instrumentos: (CUESTIONARIO Y FICHA DE OBSERVACIÓN) del trabajo de investigación: título “Clima organizacional y desempeño docente en la Escuela Profesor Segundo Jiménez Riera – Guayaquil – 2018”.

Los resultados de la calibración de los instrumentos se muestran líneas abajo.

- El maestrante aplicó los instrumentos a: (CATORCE PERSONAS) en donde se observó, los resultados siguientes:

Instrumento1: Cuestionario
Clima Organizacional

Instrumento2: Ficha de observación
Desempeño Docente

Calibración

MUESTRA	N de elementos
14	Nº18

Calibración

MUESTRA	N de elementos
14	Nº18

LO ESPERADO	%	RESULTADO
BUENO	70 a 100	73
REGULAR	30 a 69	
BAJO	0 a 29	

LO ESPERADO	%	RESULTADO
BUENO	70 a 100	73
REGULAR	30 a 69	
BAJO	0 a 29	

En conclusión, la aplicación del **Instrumento 1 tiene un resultado de: 0,73**

En conclusión, la aplicación del **Instrumento 2 tiene un resultado de: 0,73**



Firma

C.I. 0914043856

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

Informe técnico de calibración de instrumentos de recojo de datos

Maestrante: Lic. Claudia Bastidas Benites

Apellido y Nombre: Paredes Cedeño William

Grado académico: Economista

Especialidad: Economía y Proyectos

Después de haber presenciado el desarrollo de la aplicación de los instrumentos: (CUESTIONARIO Y FICHA DE OBSERVACIÓN) del trabajo de investigación: título “Clima organizacional y desempeño docente en la Escuela Profesor Segundo Jiménez Riera – Guayaquil – 2018”.

Los resultados de la calibración de los instrumentos se muestran líneas abajo.

- El maestrante aplicó los instrumentos a: (CATORCE PERSONAS) en donde se observó, los resultados siguientes:

Instrumento1: Cuestionario
Clima Organizacional

Instrumento2: Ficha de observación
Desempeño Docente

Calibración

MUESTRA	N de elementos
14	Nº18

Calibración

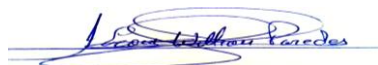
MUESTRA	N de elementos
14	Nº18

LO ESPERADO	%	RESULTADO
BUENO	70 a 100	73
REGULAR	30 a 69	
BAJO	0 a 29	

LO ESPERADO	%	RESULTADO
BUENO	70 a 100	73
REGULAR	30 a 69	
BAJO	0 a 29	

En conclusión, la aplicación del **Instrumento 1 tiene un resultado de: 0,73**

En conclusión, la aplicación del **Instrumento 2 tiene un resultado de: 0,73**



Firma

C.I.1310795875

CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Objetivo — PSPPIRE Visor de resultados

Archivo Editar Ventanas Ayuda

RELIABILITY

RELIABILITY

RELIABILITY

/VARIABLES= P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10
P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18
/MODEL=ALPHA.

Escala: ANY

Resumen del proceso de casos

		N	%
Casos	Válido	14	87,50
	Excluido	2	12,50
	Total	16	100,00

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,73	18

CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Objetivo — PSPPIRE Visor de resultados

Archivo Editar Ventanas Ayuda

RELIABILITY

RELIABILITY

RELIABILITY

/VARIABLES= IT1 IT2 IT3 IT4 IT5 IT6 IT7 IT8 IT9
IT10 IT11 IT12 IT13 IT14 IT15 IT16 IT17 IT18
/MODEL=ALPHA.

Escala: ANY

Resumen del proceso de casos

		N	%
Casos	Válido	14	87,50
	Excluido	2	12,50
	Total	16	100,00

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,73	18

Guayaquil, 18 de mayo de 2018

Lic. Marilú Sayay Sánchez
Directora de la Escuela Profesor “Segundo Jiménez Riera”

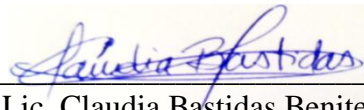
Presente.-

Tengo el agrado de saludarla cordialmente y al mismo tiempo informar que soy estudiante del **Programa de Maestría en Administración de la Educación** de la Universidad César Vallejo – Tumbes – Perú, y estoy desarrollando un Trabajo de Investigación titulado **“Clima organizacional y desempeño de los docentes de la Escuela Profesor Segundo Jiménez Riera- Guayaquil 2018”**; por tal motivo se solicita me permita tener acceso a su institución para aplicar cuestionarios y fichas de observación dirigidos a DOCENTES, con el fin de mejorar la calidad educativa.

Sin otro particular me despido agradeciendo anticipadamente la atención que le dé, a la presente.

Atentamente,

Adjunto instrumento.



Lic. Claudia Bastidas Benites
Maestrante
UCV - TUMBES

C.c. Archivo



ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA FISCAL

"PROF. SEGUNDO JIMENEZ RIERA"

Dirección: Av. Domingo Comín Canchón 518

Coop. Floresta 3 Guasmo Central

Correo electrónico: escuela3379@guayaco.edu.ec

Parroquia Ximena

Guayaquil - Ecuador



Guayaquil, 22 de mayo del 2018

Lda. Claudia Bastidas Benites

Estudiante de la Universidad "Cesar Vallejo"

Tumbes – Perú

De mis consideraciones:

Por medio de la presente, Autorizo ejecutar su proyecto de tesis y aplicar el cuestionario de su tesis de investigación titulada "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESMPÑO DOCENTE EN LA ECUELA PROFESOR SEGUNDO JIMENEZ RIERA. GUAYAQUIL – 2018"

Aportando de esta manera en su desarrollo profesional y en la obtención de su grado académico de Maestría en Administración de la Educación"

Particular que comunico para trámites pertinentes.

Atentamente,



Lda. Marilú Sayay Sánchez

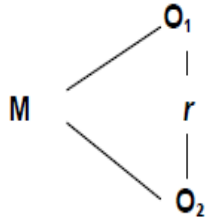
Directora (e)

BASE DE DATOS

		CLIMA ORGANIZACIONAL																					
		COMUNICACIÓN						MOTIVACION						TRABAJO EN EQUIPO									
Preguntas		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	total		k	18
Muestra	1	2	3	4	2	4	1	1	2	3	4	4	4	2	1	3	1	1	2	1,44	Σvi	4,97	
	2	2	2	3	3	2	2	2	1	3	4	2	4	2	2	4	1	1	3	0,96	Σvt	14,75	
	3	3	2	4	2	4	2	1	2	3	4	4	4	2	1	4	2	2	2	1,18			
	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	1	4	2	2	3	0,71			
	5	2	3	4	2	3	1	1	2	2	4	3	4	2	1	3	1	1	2	1,15			
	6	2	3	4	3	3	3	2	2	4	4	2	4	3	1	4	2	2	3	0,85			
	7	3	3	4	3	3	2	1	2	3	4	2	4	3	2	4	2	2	2	0,80			
	8	2	3	4	2	4	2	1	2	3	4	4	4	2	1	3	2	2	2	1,08			
	9	3	3	4	3	3	2	1	2	4	4	3	4	4	2	4	2	2	3	0,88			
	10	2	3	4	2	3	2	1	2	3	4	3	4	2	1	3	2	1	3	0,97			
	11	2	3	3	2	4	2	2	2	3	4	4	4	3	1	3	1	2	2	0,96			
	12	3	3	4	2	4	2	1	2	3	4	4	4	2	1	3	1	1	2	1,32			
	13	2	3	4	2	3	1	1	1	2	4	2	4	3	2	3	1	1	2	1,15			
	14	2	3	4	3	4	2	2	1	3	4	4	4	3	1	3	1	1	2	1,31		Seccion 1	1,06
																					Seccion 2	0,66	
VARIANZA		0,25	0,1	0,2	0,26	0,42	0,38	0,25	0,29	0,38	0	0,75	0	0,42	0,22	0,26	0,27	0,27	0,25	0,05		Absoluto 2	0,66
																						Alfa	0,73

		DESEMPEÑO DOCENTE																					
		PROFESIONAL										EMOCIONAL											
Preguntas		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	total		k	18
Muestra	1	4	3	4	2	1	2	2	2	2	1	4	2	1	3	3	1	2	2	1,04		Σvi	4,73
	2	3	4	3	2	1	2	1	3	2	1	4	2	2	1	3	1	2	2	0,97		Σvt	15,23
	3	3	3	4	4	1	2	1	3	3	1	3	3	2	3	3	1	3	1	1,08			
	4	4	3	4	3	2	2	1	3	2	1	4	2	3	3	4	1	2	3	1,08			
	5	3	4	3	3	2	2	2	2	2	1	4	2	1	1	3	1	2	1	0,97			
	6	3	4	4	4	1	2	1	3	3	1	4	2	1	2	4	1	3	2	1,44			
	7	4	3	4	3	1	2	1	3	3	1	3	2	2	3	4	1	2	2	1,08			
	8	3	4	4	3	2	2	1	3	3	1	3	3	2	1	3	1	3	2	0,97			
	9	4	3	4	4	1	2	2	3	3	1	3	2	2	3	4	1	2	3	1,08			
	10	4	3	4	3	1	2	1	3	2	1	4	2	2	3	4	1	2	3	1,21			
	11	4	3	4	3	2	2	1	3	2	1	3	3	2	3	3	1	2	2	0,85			
	12	2	4	3	3	1	2	1	3	3	1	4	2	1	2	4	1	3	2	1,18			
	13	2	3	4	4	1	2	1	3	2	1	3	2	1	2	3	1	2	2	0,97			
	14	3	4	3	4	1	2	1	3	3	1	4	2	1	2	4	1	3	2	1,32		Seccion 1	1,06
VARIANZA		0,53	0,264	0,22	0,489	0,22	0	0,18	0,13	0,27	0	0,3	0,18	0,4	0,68	0,27	0	0,25	0,379	0,02		Seccion 2	0,69
																						Absoluto 2	0,69
																						Alfa	0,73

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA
Problema general: ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y el desempeño de los docentes en la Escuela Profesor Segundo Jiménez Riera Guayaquil – 2018?	Objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes en la Escuela Profesor Segundo Jiménez Riera Guayaquil – 2018.	Hipótesis general: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes en la Escuela Profesor Segundo Jiménez Riera Guayaquil – 2018.	MÉTODO: Cuantitativo TIPO DE ESTUDIO: No experimental	Población: 14 docentes Muestra: Censal
Problemas específicos: ¿Cómo se relaciona la comunicación y el desempeño de los docentes de la Escuela Profesor Segundo Jiménez Riera Guayaquil – 2018? ¿Cómo se relaciona la motivación y el desempeño de docentes de la Escuela Profesor Segundo Jiménez Riera	Objetivos específicos: Determinar qué relación existe entre la comunicación y el desempeño de los docentes de la Escuela Profesor Segundo Jiménez Riera Guayaquil – 2018. Determinar qué relación existe entre la motivación y el desempeño de docentes de la	Hipótesis específicos: H1 = Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño de los docentes de la Escuela Profesor Segundo Jiménez Riera Guayaquil – 2018. H2 =Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño de docentes de la	DISEÑO: Descriptivo correlacional Esquema: 	

<p>Guayaquil – 2018?</p> <p>¿Cómo se relaciona el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los docentes de la Escuela Profesor Segundo Jiménez Riera Guayaquil – 2018?</p>	<p>Escuela Profesor Segundo Jiménez Riera Guayaquil – 2018.</p> <p>Determinar qué relación existe entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los docentes de la Escuela Profesor Segundo Jiménez Riera Guayaquil – 2018.</p>	<p>Escuela Profesor Segundo Jiménez Riera Guayaquil – 2018.</p> <p>H3 =Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño de los docentes de la Escuela Profesor Segundo Jiménez Riera Guayaquil – 2018.</p>	<p>Dónde: M: Muestra</p> <p>O₁: Clima Organizacional</p> <p>O₂: desempeño docente</p> <p>r: Relación entre las variables.</p> <p>TÉCNICA: Encuesta. Observación</p> <p>INSTRUMENTO: 1.- Cuestionario Clima Organizacional 18 ítems.</p> <p>2.- Ficha de Observación 18 ítems.</p>	
---	--	---	--	--

ACTAS

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Karl Friederick Torres Mirez, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada: "Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Escuela Profesor Segundo Jiménez Riera – Guayaquil – 2018", de la estudiante **CLAUDIA ALEXANDRA BASTIDAS BENITES**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

PIURA, 22 DE NOVIEMBRE DEL 2019



MG. KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ

DNI: 46710220

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Escuela Profesor Segundo Jiménez Riera – Guayaquil – 2018.

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%	12%	1%	15%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	7%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	recursosbiblio.url.edu.gt Fuente de Internet	1%
4	repositorio.ucss.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Aliat Universidades Trabajo del estudiante	<1%
6	www.gestiopolis.com Fuente de Internet	<1%
7	www.esic.edu Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Catolica Sedes Sapientiae Trabajo del estudiante	<1%





**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo CLAUDIA ALEXANDRA BASTIDAS BENITES identificado con DNI N° 001888453 egresado del Programa de MAESTRIA EN ADMINISTRACION EDUCATIVA de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Escuela Profesor Segundo Jiménez Riera – Guayaquil – 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


FIRMA



DNI: 001888453

FECHA: 7 de agosto del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

BASTIDAS BENITES CLAUDIA ALEXANDRA

INFORME TITULADO:

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA ESCUELA PROFESOR
SEGUNDO JIMÉNEZ RIERA – GUAYAQUIL – 2018"

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 7 DE AGOSTO DE 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADA POR UNANIMIDAD



KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA